

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Implementación de Estrategias: Coaching y Liderazgo en las Organizaciones Actuales**

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de Ciencias Empresariales.

Especialización en Alta Gerencia.

Diana Marcela Grajales Hernández <sup>1</sup>

Ely Johanna Arboleda Avilez<sup>2</sup>

Carlos Andrés Arias Henao<sup>3</sup>

Jhon Edisson Amórtegui Granada<sup>4</sup>

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2024

---

<sup>1</sup> Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. UniRemington Pereira. E-mail: diana.grajales.9452@miremington.edu.co

<sup>2</sup> Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. UniRemington Pereira. E-mail: ely.arboleda.1167@miremington.edu.co

<sup>3</sup> Asesor Temático Especialización en Alta Gerencia. UniRemington Pereira. E-mail: carlos.arias@uniremington.edu.co

<sup>4</sup> Asesor Metodológico Especialización en Alta Gerencia. UniRemington Pereira. E-mail: john.amortegui@uniremington.edu.co

### **Dedicatoria**

El presente informe de Seminario es dedicado a Dios, por darnos la capacidad de poder estar a punto de culminar a satisfacción esta nueva etapa en nuestras vidas, a nuestras familias por ser el apoyo y motivación constante, a nuestros maestros y tutores quienes hicieron parte fundamental durante este proceso de formación y por brindarnos los conocimientos necesarios para salir al mundo laboral, siendo profesionales altamente competitivos.

### **Agradecimientos**

Nuestros agradecimientos son para Dios, quien es el motor en cada uno de los logros alcanzados en nuestras vidas, por darnos bienestar, salud, por guiar nuestros caminos, y por brindarnos la sabiduría y la humildad necesaria para obtener conocimientos y poderlos aplicar. Agradecemos a nuestros compañeros por el apoyo mutuo que ha existido, al asesor temático, Carlos Andrés Arias Henao y al asesor metodológico Jhon Edisson Amortegui Granada, por su acompañamiento, asesoría y compromiso durante el proceso.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Palabras clave.....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	7
Metodología de búsqueda de la información .....	8
Sustentación teórica de la pregunta.....	9
1.1. Diferencia entre Coaching y Liderazgo dentro de las empresas.....	9
1.1.1. Tipos de Coaching .....	10
1.1.2. Líder como Coach.....	11
1.1.3. Semejanzas entre Coach y Líder.....	11
1.1.4. Estilos de Liderazgo.....	12
1.2. Coaching y Liderazgo: Cambios e impacto para las estructuras organizativas tradicionalas .....	15
1.3. Una nueva visión de los escenarios organizacionales: Coaching y Liderazgo .....	20
Conclusiones .....	26
Referencias.....	28

## Tabla de Figuras

Figura 1 Estilos de Liderazgo .....	13
Figura 2 Metodología del Coaching Empresarial .....	23

## **Resumen**

El siguiente informe del Seminario en Habilidades Para El Desarrollo Del Liderazgo En Personas Y Equipos tuvo como objetivo principal analizar cómo impacta en las organizaciones actuales, la implementación de estrategias de Coaching y Liderazgo, y cómo influye la aplicabilidad de estas herramientas para mejorar la productividad de los colaboradores en las empresas, así mismo ser conscientes las organizaciones de la importancia que tiene valorar y demostrar interés por su talento humano como pieza fundamental para el cumplimiento de metas personales y profesionales de cada persona, teniendo en cuenta que estas estrategias se basan en la escucha, buen trato, confianza, comunicación asertiva, flexibilidad, calidad de vida y empoderamiento de las personas. El Coaching y el Liderazgo son procesos que van correlacionados, no se puede ser coach sin ser líder, dado que, el coach trabaja con individuos o equipos dentro de una organización para ayudarles a alcanzar sus objetivos profesionales y mejorar su desempeño, eficiencia y eficacia, lo cual implícitamente también es connotación de un verdadero líder. En este informe se resaltan las diferencias entre coach y liderazgo, tipos de coach, estilos de liderazgos, del mismo modo, se recalca el impacto que tienen las organizaciones a partir de la implementación de procesos de coaching y liderazgo, dentro de ellas, al mismo tiempo, se reflexionan sobre los efectos de la implementación de los procesos de coaching en los escenarios organizacionales, esto a su vez nos da una visión más clara frente a un panorama cada vez más incluyente dentro de las empresas.

**Palabras clave**

Aprendizaje Transformacional, Cambio, Coaching, Competencias, Comunicación Asertiva, Crecimiento Personal, Desempeño Organizacional, Eficiencia, Eficacia, Estrategias, Habilidades, Liderazgo, Motivación, Organización y Talento Humano

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

Al estudiar los diferentes tipos de liderazgo e identificar la manera en la que influyen dentro de las organizaciones, se pudo observar la necesidad de profundizar en este tema, por la importancia de su aplicación y la efectividad en el logro de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, y de acuerdo con Serra (2010), el Coaching y el liderazgo son herramientas que permiten identificar de manera clara, las necesidades y preferencias de los diferentes colaboradores dentro de la organización, por lo tanto, es necesario conocer el impacto de las estrategias de coaching y liderazgo en las empresas.

¿Cómo impactan las estrategias de Coaching y Liderazgo actualmente en las organizaciones?

Para dar respuesta a la anterior pregunta, se plantea como objetivo general el Analizar el impacto de las estrategias de Coaching y Liderazgo actualmente en las organizaciones, con el fin de identificar la diferencia entre Coaching y Liderazgo dentro de las empresas; para llegar de forma estructurada a dicho análisis se realizó el estudio y profundización de los objetivos específicos como: Identificar la diferencia entre Coaching y Liderazgo dentro de las organizaciones; determinar el impacto en las organizaciones a partir de la implementación de procesos de Coaching y Liderazgo y Reflexionar sobre los efectos de implementación de los procesos de Coaching en los escenarios organizacionales.

### **Metodología de búsqueda de la información**

Para la realización del presente informe del Seminario en Habilidades Para El Desarrollo del Liderazgo en Personas Y Equipos, se partió de la revisión y análisis bibliográfico en algunos libros como, Coaching y Liderazgo para directivos 2010 y Liderazgo 2015, en general en libros sobre temas de Coaching y Liderazgo y el impacto de estas herramientas en las organizaciones actuales, donde se utilizó un método cualitativo para la búsqueda de información, con base en postulados de diversos autores en relación al Coaching y Liderazgo, lo cual permite lograr una comprensión completa del tema; donde se definen palabras claves específicas para guiar la lectura y generar consciencia de la importancia de estas herramientas en las nuevas organizaciones.

A partir de los datos surgidos en la búsqueda bibliográfica inicialmente se llevó a cabo un análisis de las diferencias existentes entre estos conceptos, además de los tipos que existen y de las principales características en cada una de estas herramientas.

También se realizó un estudio sobre el impacto y los beneficios que trae para las nuevas organizaciones implementar este tipo de estrategias, donde el talento humano protagonizará el desarrollo de estas metodologías y además, se generará consciencia sobre la importancia y los efectos que tiene los procesos de Coaching en los escenarios organizacionales, del mismo modo, se describen las conclusiones surgidas del análisis realizado, que permitan contribuir a la importancia que tiene para las organizaciones implementar las estrategias y generar un cambio trascendental, desde esta perspectiva.



## **Sustentación teórica de la pregunta**

El Coaching y el Liderazgo son elementos útiles dentro de las organizaciones dado que, tienen la capacidad de transformar las perspectivas y enfoque del talento humano dentro de las empresas, por medio de estrategias, por lo tanto, este proceso se convierte en un recurso valioso para los directivos y colaboradores de las diferentes organizaciones (Hawkins, 2012). Es importante lo que menciona el autor, dado que el Coaching genera eficiencia y eficacia dentro de las organizaciones y genera entusiasmo entre los colaboradores, ayudando a alcanzar los objetivos y metas establecidas en un periodo determinado

Por otro lado, se puede mencionar que las estrategias del Coaching son un elemento fundamental dentro de las grandes corporaciones, dado que, el Coaching y el Liderazgo se han convertido en una herramienta esencial para impulsar el rendimiento individual y colectivo dentro de las organizaciones (Tracy, 2015). Por lo cual, suelen promover dinámicas en grupo que ayudan a mejorar el clima laboral dentro de las organizaciones.

### **1.1. Diferencia entre Coaching y Liderazgo dentro de las empresas**

De acuerdo a Tracy (2015):

Tanto el Liderazgo como el Coaching buscan potenciar o desarrollar las habilidades de una persona o de un grupo, sin embargo, el Liderazgo lo hace con

el objetivo de que realicen unas tareas determinadas, mientras que el Coaching pretende que cada persona tenga claras sus habilidades y crea en ellas. (p. 120)

Por lo tanto, en los dos casos se puede crear un vínculo basado en la confianza que ayudará a influir de una forma positiva en las personas, que, sintiéndose en un ambiente seguro, mejorarán su rendimiento y conseguirán desenvolverse mejor. (Serra, 2010). En este orden de ideas, el coach motiva y desarrolla las habilidades de su equipo, y el líder invita no solo a participar sino a implicarse en un proyecto, yendo un paso más allá de la motivación, pues anima a que cada uno haga lo que mejor sabe hacer. Por lo anterior, es importante resaltar los tipos de Coaching que se pueden presentar en el ámbito tanto laboral como personal, por ello, para conocer cada uno de ellos se mencionan a continuación:

### **1.1.1. Tipos de Coaching**

Al ser el Coaching un concepto muy amplio, a continuación, se pretende analizar los tipos de Coaching más relevantes:

- **Coaching de Proyecto:**

El Coaching de proyecto se basa en las situaciones que hacen alusión a los inconvenientes que se presentan a la hora de realizar con éxito un proyecto profesional, y conseguir así los mejores resultados, por lo tanto, es asociado especialmente a lo cognitivo, lo organizacional y a los sistemas y procedimientos, alejado un tanto de las dificultades de tipo personal. (Serra, 2010, p. 14)

- **Coaching Personal:**

Este tipo de coaching tiene como propósito conservar las relaciones personales, con el fin de conseguir, el máximo rendimiento, eficiencia y eficacia en los resultados, generando con esto crecimiento profesional. (Serra, 2010). Este tipo de coaching permite identificar de manera clara, las necesidades y preferencias de los diferentes colaboradores dentro de la organización.

### **1.1.2. Líder como Coach**

Al hablar de la diferencia entre coach y líder es importante también aclarar que el líder no es un consultor, en términos estrictos, para sus colaboradores, ya que el líder deberá apoyar y facilitar, los valores, objetivos y el lenguaje dentro de la organización, lo cual le permite estar más cerca de las vivencias de sus participantes, esto bien empleado es una ventaja competitiva para cualquier empresa. (Serra, 2010). Es necesario resaltar lo relevante de identificar con claridad que el líder en el ejercicio de coach será quien vele por facilitar todos los lineamientos y estrategias que lleven a la organización a generar una ventaja competitiva en el mercado.

### **1.1.3. Semejanzas entre Coach y Líder**

El concepto de coach es inseparable del concepto de liderazgo. De hecho, el líder debe ser siempre un coach, por lo cual, tanto en el Coaching personal como en el de proyecto, pero sobre todo en el Coaching personal, donde se mezclan aspectos confidenciales, sin embargo, en otros niveles directivos lo fundamental es que el

coach sea el propio líder, si bien el coach no siempre es un líder, por ello, en los estilos de liderazgo, se hace especial mención en aquellos que más inciden en la función de coach. (Serra, 2010, p. 99)

#### **1.1.4. Estilos de Liderazgo**

Los estilos de liderazgo tienen una influencia directa y muy fuerte en la cultura y en el clima organizacional, por lo tanto, tienen un impacto directo en los resultados y pueden explicar en gran medida las causas de que unas empresas tengan éxito a largo plazo, mientras que otras simplemente se mantengan o desaparezcan del mercado. (Serra, 2010, p. 100).

En este orden de ideas, conocer los estilos de liderazgos planeados por el autor, es determinante a la hora de identificar un buen líder dentro de la empresa.

A continuación, se relaciona figura 1 sobre estilos de liderazgo:



*Figura 1 Estilos de Liderazgo*

**Nota:** *Elaboración propia - Información obtenida del libro Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados.*

- **Estilo Orientativo:**

“Este estilo de liderazgo caracteriza al nivel directivo, al momento de desarrollar y transmitir visión de futuro, aportando claridad en aspectos de carácter organizativo, procesos de trabajo, organigrama, roles, contribución de cada rol al equipo.” (Serra, 2010, p. 100).

- **Estilo Impositivo:**

Este enfoque de liderazgo se define por las acciones del ejecutivo, que se inclinan hacia la ejecución rápida de tareas. Por ende, es común encontrar este estilo cuando un empleado es ascendido de técnico a un cargo directivo.

- **Estilo Participativo:**

Este tipo de liderazgo se distingue por las acciones del gerente, que buscan involucrar y comprometer al equipo mediante su participación activa en el proceso de toma de decisiones. Emplear este enfoque implica liderar a personas en relación con otras, en lugar de actuar de manera individualista. Por lo tanto, se centra en dirigir equipos en lugar de individuos aislados, y se basa en un entorno laboral que promueve la transparencia y el trabajo en equipo.

- **Estilo Coaching:**

Este estilo caracteriza al directivo, que trata de incidir en el desarrollo y mejora profesional de los colaboradores, y en gestionar con los mismos todos aquellos aspectos, ya sean derivados de la estrategia o del modelo cultural, que inciden negativamente en los resultados. (Serra, 2010, p. 100)

- **Estilo Afiliativo:**

Este tipo de liderazgo se define por las acciones del gerente, que buscan promover la armonía y un ambiente favorable en el equipo. El líder que emplea con frecuencia este

enfoque tiende a involucrarse en aspectos personales de sus colaboradores, reconociéndolos como individuos antes que como simples empleados. Es un líder extremadamente comprensivo.

- **Estilo Laisser Faire:**

Este estilo se caracteriza por un cierto abandono del rol de liderazgo; puede parecer en primera instancia que el líder delega y concede un alto nivel de autonomía a los colaboradores; en realidad comporta una dejación de responsabilidad, ya que tanto autonomía como delegación implica sentar unas reglas de juego y mecanismos de seguimiento y control, aspectos que el líder Laisser Faire no aborda en ningún caso. (Serra, 2010, p. 100)

## **1.2. Coaching y Liderazgo: Cambios e impacto para las estructuras organizativas tradicionales**

Actualmente existen empresas con una estructura bajo el modelo “tradicional”, llegando a ser organizaciones poco productivas ante un mercado competitivo y exigente, lo que genera la necesidad de enfrentarse a grandes desafíos y cambios para dejar a un lado dicha estructura, centrando sus esfuerzos en tener colaboradores con talento y con las competencias adecuadas para lograr los objetivos y metas organizacionales, permitiéndoles una mayor competitividad en el mercado. (Hernández, 2017)

Es así como las nuevas estructuras organizativas exigen la necesidad de una transformación organizacional, en donde juega un papel fundamental la implementación

de estrategias gerenciales que conlleven a alcanzar los objetivos y metas, lo que implica mayores retos de sostener resultados exitosos en el mercado, es aquí donde el Coaching Empresarial entra a desempeñar un rol importante, siendo una herramienta innovadora con la cual las empresas encontrarán las soluciones para vencer situaciones adversas.

El Coaching se ha convertido en una herramienta que permite a las organizaciones, desarrollar y alcanzar el potencial de los colaboradores hacia la motivación, un aprendizaje transformacional y desplegar competencias tanto en aspectos personales como profesionales (Hernández, 2017). Por ende, para las nuevas estructuras organizacionales, la gestión humana debe ser considerada como el recurso principal y la razón de ser de las empresas, dentro de un proceso de Coaching lo que se hace es desdoblar las competencias blandas, desde las habilidades sociales, el liderazgo, comunicación asertiva, empoderamiento, etc.

Según el autor en su libro que se titula “Coaching” Whitmore (2002) afirma: “el Coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle” (p.20). Siendo este un método para mejorar el rendimiento de las personas, ayudando a aumentar la confianza, a descubrir y desarrollar habilidades y competencias, motivación del personal, resolución de problemas, relaciones interpersonales, desempeño en las tareas, trabajo en equipo, entre otros; si bien es cierto existen organizaciones que han comprendido y adaptado esta herramienta, existen otras que se han mostrado reacias a abandonar su estructura tradicional y los métodos con los que han mantenido en el mercado. Sin embargo, la necesidad de las organizaciones ser más “competitivos e innovadores”, requiere que se



potencialice la participación de los colaboradores, dejando de lado el paradigma que aún existe frente a la parte humana y emocional, donde las personas deben sentirse valoradas y consideradas en la empresa como el activo primordial, lo cual se encadena para aumentar la productividad y metas.

Por otra parte, el que una persona cuente con diversos estudios y títulos profesionales no garantiza que la persona sea un buen jefe o buen líder, para ello es necesario aplicar la estrategia de coaching para cada persona de forma diferenciada, en razón de que los resultados en el corto o largo plazo serán distintos. El Coaching permitirá desarrollar, adquirir, potenciar las capacidades individuales y grupales, las cuales son de suma importancia para lograr un buen desempeño laboral, así mismo, es como se necesita que internamente las empresas cuenten con un coach, quien trabajará para mantener las estrategias implementadas de coaching y orientará al equipo para que los resultados sean favorables para la organización y cumplir con el objetivo en común.

Para ser un líder efectivo, Daniel Goleman en su libro llamado “Cómo ser un líder”, las personas requieren desarrollar una habilidad que ha venido teniendo un protagonismo en el ámbito organizacional, la llamada INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE), generándose con estas capacidades y destrezas para trabajar en equipo y la efectividad en el cambio de liderazgo, se ha considerado la IE como motor del buen rendimiento, que actualmente las empresas le están apostando y poniendo en marcha esta visión estratégica, en donde los líderes explorarán campos como: El conocimiento propio, la autogestión, la empatía y la habilidad social, entre otras competencias que permiten a ese líder proporcionar resultados (Goleman, 2014).

Lo cual se ha convertido en un talento codiciado y fundamental para las organizaciones, estas competencias desarrolladas permiten determinar metas claras y una visión integra.

Es fundamental diferenciar el ser Coach a ser Líder al interior de una organización, puesto que:

El Coach es “la persona que proporciona el apoyo necesario para que su cliente se desarrolle, crezca, y logre evolucionar en todos los niveles de aprendizaje y cambio” y el Líder es “aquella persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales”

(Calderón Cardenas, 2020, p. 14).

Sin embargo, estos dos conceptos van de la mano pues tienen como objetivo común obtener los resultados deseados, fomentando técnicas para las relaciones interpersonales, con capacidad de influenciar el equipo de trabajo desde el contexto que se encuentre abarcando en el momento, partiendo de que para ser un buen Coach se tiene que ser un buen Líder.

Las organizaciones que han implementado el modelo de estrategia de Coaching Empresarial y Liderazgo, han tenido múltiples beneficios, en el libro “Coaching”

Whitmore (2002) se puede apreciar las siguientes:

- **Mejora del desempeño y de la productividad:** se basa en alcanzar y obtener tanto de los individuos como de los equipos lo mejor de sí mismos, pues el

Coaching son habilidades adquiridas (ciencias blandas) más no se trata de aspectos técnicos o científicos.

- **Mejora de las relaciones:** valorar la opinión de los demás colaboradores, haciéndolo sentir pieza fundamental en la organización.
- **Mejor calidad de vida para los individuos:** propender por un buen clima laboral, que contribuya por el respeto hacía cada colaborador sin importar las jerarquías que puedan existir.
- **Desarrollo del personal:** va más allá de un curso o capacitación, se trata de descubrir, explorar y aumentar el estilo gerencial a partir de las habilidades y destrezas de los colaboradores.
- **Más tiempo para la gente:** aumento de la autonomía y la responsabilidad de cada colaborador desde su rol, para el cumplimiento de las metas y objetivos, sin que exista la necesidad o dependencia de ser supervisado o que deba esperar instrucciones para desempeñar sus actividades de forma óptima.
- **Más ideas creativas:** fomenta la proactividad de las personas de expresar iniciativas sin el temor de ser juzgados o no valorados.
- **Un mejor uso del personal, las habilidades y los recursos:** descubrir y explorar talentos, habilidades y destrezas de cada colaborador, permitiendo al líder y a su equipo de trabajo encontrar soluciones más prácticas frente a la realidad operacional.
- **Una respuesta más rápida y más eficaz:** al sentirse, verse valorados y tenidos en cuenta en los procesos en la organización, los colaboradores realizan las

actividades motivados y con disposición de resolver los problemas, sin necesidad de esperar orientaciones.

- **Mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio:** adaptarse al cambio y tener mayor flexibilidad para sobrevivir en un mundo competitivo, innovador y globalizado, son algunos retos que las organizaciones deben enfrentar para sobrevivir y continuar su éxito en el mercado.
- **Personal más motivado:** el desempeño de las personas nace cuando se sienten más felices en la organización, no porque se les imparta instrucciones.
- **El cambio de cultura:** se atribuye a la transformación cultural y organizacional, creando un alto desempeño en los líderes y sus equipos de trabajo.
- **Una habilidad vital:** experimenta actitudes dentro y fuera de la organización, estableciéndose como una conducta innata.

Es así, como desde la implementación de estrategias de Coaching y el Liderazgo, las organizaciones han marcado la diferencia y van encaminadas hacia una nueva visión empresarial, valorando el capital humano, explorando y maximizando sus conocimientos, habilidades y destrezas, dejando a un lado el fenómeno tradicional de considerar a las personas como unas máquinas productoras, sino por lo contrario haciéndolas sentir parte fundamental de las empresas.

### **1.3. Una nueva visión de los escenarios organizacionales: Coaching y Liderazgo**

El mundo es dinámico y se encuentra en constante cambio, lo que genera que se creen nuevas visiones en las organizaciones, desde un ámbito competitivo y un ejemplo representativo fue en el año 2020 con la emergencia social, económica y sanitaria denominada Covid-19, donde se enmarca la necesidad de implementar estrategias de Coaching y Liderazgo. (Guadarrama; Gómora; Caballero, 2023).

Esta situación dio un giro a las empresas tradicionales y se potenciaron más aspectos como la flexibilidad, comunicación asertiva y empatía, donde juega un rol fundamental la nueva visión de Coaching y Liderazgo en el desarrollo organizacional, promoviendo en las personas sentido de pertenencia, colaboración, aprendizaje transformacional, motivación, comunicación asertiva, inteligencia emocional y adaptación a nuevos métodos.

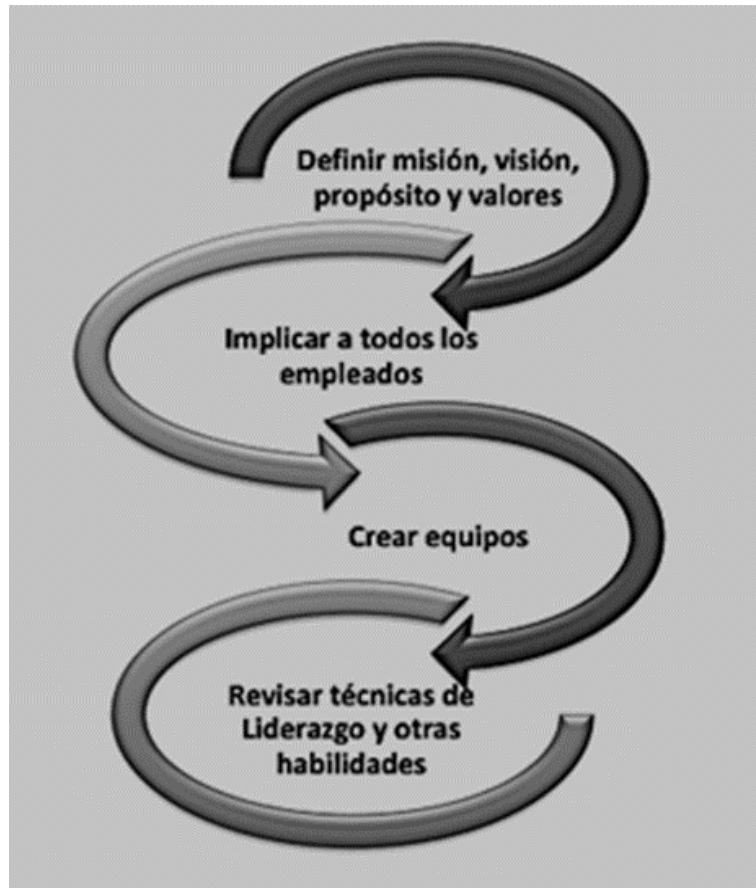
Las organizaciones cada día se encuentran sujetas a enfrentarse a diversos tipos de cambios, donde el reconocer el talento humano y los entornos que los rodea, ha desempeñado un papel fundamental en la transformación organización desde una nueva perspectiva, donde las empresas deberán estimular el mantenimiento, evolución y desarrollo de las mismas con la implementación de estrategias y herramientas, como lo son el Coaching y Liderazgo, para sobrevivir a lo largo del tiempo en un mundo globalizado.

El Coaching se ha convertido para las empresas en una herramienta transformadora en el desarrollo humano para afrontar los procesos de cambio, acompañado por la identificación, exploración y aumento de habilidades, fortalezas, competencias, confianza

en lo que le apasiona a las personas, áreas de oportunidad, además que brinda a las empresas una coyuntura para impulsar la rentabilidad, competitividad y resultados propicios.

Los procesos de Coaching y Liderazgo han fomentado en los líderes el potencializar sus habilidades de liderazgo, comunicación asertiva y toma de decisiones, además de mejorar la resolución de conflictos o situaciones difíciles, tanto internos como externos. Invertir en estos procesos de coaching impulsa un ambiente laboral positivo al verse la organización comprometida con el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores.

Invertir en los procesos de Coaching y Liderazgo en las organizaciones, es una inversión inteligente y valiosa que engrandece la eficiencia y mejorará la rentabilidad financiera a su mediano y largo plazo, siendo crucial esta inversión para conservarse competitivo en el mercado, además que permitirá a los líderes desarrollar nuevas competencias y habilidades gerenciales, que les permita enfrentar de mejor forma los desafíos que se presenten, incluso al reducir sus costos operativos, mejorar la satisfacción del cliente, aumentar el compromiso laboral y generar un impacto positivo en todo el equipo.



*Figura 2 Metodología del Coaching Empresarial*

*Nota: Metodología del Coaching Empresarial. Tomado de trabajo de grado El Coaching en la Empresa de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria. Universidad de Valladolid (p.28)*

La necesidad de intervenir de forma integral sobre los factores que influyen en las organizaciones, para que el proceso de cambio sea una realidad que incide en las acciones, a partir de las estrategias, implementación, cultura, valores, motivación y mejor ambiente. (Nieto, 2020). Es por esto que la empresa examinará la situación en que se encuentre atravesando en todo aspecto, y podrá seguir este modelo básico para el proceso de Coaching, tomando como punto de partida los siguientes pasos:

**1. Definir misión, visión, propósito y valores:** será la base conocer su razón de ser y su proyección para planificar su estrategia empresarial.

**2. Implicar a todos los empleados:** fundamental que en las decisiones donde el colaborador será participe de esta, sea comunicado, de lo contrario se podría generar dificultades a la generación de cambio y no tendría el éxito esperado la estrategia a implementar en la organización.

**3. Crear equipos:** desde las habilidades, competencias y destrezas de cada colaborador, será más efectivo el desarrollo de actividades, pues con estos procesos de Coaching se impulsa la autonomía y la responsabilidad.

**4. Revisar técnicas de liderazgo y otras habilidades:** examinar el tipo de liderazgo que se esté practicando en la organización y a partir de allí aplicar las técnicas de Coaching de forma individual y de equipos.

Es por esto que una de las reflexiones que deben hacerse los empresarios en las nuevas organizaciones frente a su planificación estratégica, es la implementación del Coaching y el gran impacto e innovación frente el entorno organizacional, este proceso ha enfocado sus pilares, conforme menciona los autores del artículo El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. Muñoz y Díaz (2014) quienes afirman “perseguir ante todo la labor del cambio en las personas como base del cambio empresarial, y la toma de consciencia e interiorización por las personas, es vital para que se lleve a cabo la evolución organizacional” (p. 8). La implementación de estos métodos empresariales impacta la percepción de las personas de



la organización, donde se sienten valorados, además que se convierte en una habilidad y disciplina con la cual se puede identificar y mitigar las barreras que tienen las personas y con ello aumentar su confianza, potenciar sus habilidades y destrezas para un mejor desempeño tanto laboral como personal.

## **Conclusiones**

El Coaching y el Liderazgo dentro de las organizaciones pueden contribuir en el desempeño laboral, mejorando la eficacia y eficiencia de los colaboradores de manera significativa, dado que es una herramienta efectiva, que puede generar una serie de beneficios para las organizaciones.

Las estrategias del Coach y Liderazgo y su correcta aplicación en las diferentes empresas, pueden ayudar a transformar la cultura empresarial y a fomentar una mentalidad de aprendizaje continuo, la comunicación asertiva y la colaboración entre los empleados, contribuyendo a la mejora continua dentro de la empresa.

El cambio y la adaptabilidad de las organizaciones tradicionales son fundamentales en la nueva era, donde los líderes sean transformacionales, ofreciendo y visionando el valioso recurso que es el capital humano y todas las herramientas con las que se cuentan actualmente, como lo son el Coaching y Liderazgo, para desarrollar y fomentar el crecimiento organizacional, impactando así una nueva estructura empresarial que exige la globalización.

Son múltiples los beneficios que trae a las organizaciones la aplicabilidad del Coaching y Liderazgo, sin lugar a dudas el desarrollar, valorar el talento humano y promover un entorno laboral más comprometido, refleja para las empresas competitividad, innovación y facilidad para alcanzar el éxito organizacional.

Las técnicas del Coaching potencializan las capacidades y habilidades de las personas, centrándose en el desarrollo de las competencias, las habilidades, la conducta y

la actitud de cada persona, mejorando con esto no solo su vida profesional sino también se refleja en su vida personal.

La implementación de estrategias de Coaching y Liderazgo en las nuevas organizaciones, es sin duda el principal objetivo al que en la actualidad le están apuntando las empresas, en virtud de que esta estrategia se basa en ayudar y acompañar a los empresarios para el logro de sus metas y objetivos, motivando al crecimiento personal de los colaboradores, eliminando las barreras, limitaciones y obstáculos que puede tener la organización en determinado tiempo. Es así como con estas tácticas se logra de alguna forma sacar lo mejor de cada persona y ponerlo en acción.

### Lista de referencias

- Calderón Cardenas, J. B. (15 de diciembre de 2020). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de Ser Líder o Coaching en las Organizaciones: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38153/CalderonCardenasJoseBenjamin2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman, D. (enero de 2014). Obtenido de Cómo ser un Líder: <https://tavapy.gov.py/biblioteca/wp-content/uploads/2022/03/GolemanD-Como-ser-un-lider.pdf>
- Guadarrama Varón; Gómora Miranda; Caballero Santín, I. Y. (junio de 2023). *RILCO*. Obtenido de El liderazgo y el coaching en el cambio organizacional. Una perspectiva desde el factor humano: [https://ojs.eumed.net/rev/index.php/rilcoDS/article/view/12344\\_junio23/12344junio](https://ojs.eumed.net/rev/index.php/rilcoDS/article/view/12344_junio23/12344junio)
- Hawkins, P. (2012). *Coaching y liderazgo de equipos: Coaching para un liderazgo con capacidad de transformación*. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LZxfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT101&dq=Hawkins,+P.+\(2012\).+&ots=nnp2nKMzrm&sig=L0xsUDQedGeVMer\\_oLF0\\_EITb71A#v=onepage&q=Hawkins%2C%20P.%20\(2012\).&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LZxfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT101&dq=Hawkins,+P.+(2012).+&ots=nnp2nKMzrm&sig=L0xsUDQedGeVMer_oLF0_EITb71A#v=onepage&q=Hawkins%2C%20P.%20(2012).&f=false)
- Hernández, E. P. (2017). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de El Coaching en las Organizaciones: De la empresa tradicional a un nuevo enfoque administrativo basado en las personas: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16400/FallaHern%c3%a1ndezEvaPatricia2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz Maya;Díaz Villamizar, C. M. (30 de octubre de 2014). *El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-62.pdf>
- Nieto Vivas , L. (junio de 2020). *Universidad de Valladolid*. Obtenido de El Coaching en la Empresa: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/57749/TFG-O-2162.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serra, J. P. (2010). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Knut4AhyO5MC&oi=fnd&pg=PA69&dq=Serra,+J.+P.+\(2010\).+Coaching+y+liderazgo:+Para+directivos+interesados+en+incrementar+sus+resultados&ots=V4wGBKsj1\\_&sig=kpzsuthIzikoPYORrjuZ9biigTg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Knut4AhyO5MC&oi=fnd&pg=PA69&dq=Serra,+J.+P.+(2010).+Coaching+y+liderazgo:+Para+directivos+interesados+en+incrementar+sus+resultados&ots=V4wGBKsj1_&sig=kpzsuthIzikoPYORrjuZ9biigTg#v=onepage&q&f=false)
- Tracy, B. (22 de septiembre de 2015). *Liderazgo*. Obtenido de [https://books.google.com.co/books/about/Liderazgo.html?id=3h2MBQAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.co/books/about/Liderazgo.html?id=3h2MBQAAQBAJ&redir_esc=y)
- Whitmore, J. (2002). *Coaching*. Obtenido de [https://www.academia.edu/5675007/Whitmore\\_John\\_Coaching\\_PDF](https://www.academia.edu/5675007/Whitmore_John_Coaching_PDF)